

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIVISI ANTARAN DI PT. POS INDONESIA CABANG BATAM

Dendi Prawira, Ramon Zamora dan Tibrani
Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam

ABSTRACT

In this study, the authors intend to answer some unifying thought that the research that you want to answer through this study is: Does motivation affect the Employee Performance, Is Work Discipline influence on employee performance. Do Motivation and Discipline Working together affect the Employee Performance Division conduction in PT.Pos Indonesia Batam Branch.

Results of this study, namely Motivation does not have a positive and significant influence on Employee Performance Division conduction in PT.Pos Indonesia Batam Branch of $1,121 < 1.671$ and $0.267 > 0.05$ insignificant. Work and Discipline has a positive and significant impact on Employee Performance Division conduction in PT.Pos Indonesia Batam Branch of $7.102 > 1.671$ and $0.000 < 0.05$ was very significant.

As well as Motivation and Discipline Work together affect the Employee Performance Division conduction in PT.Pos Indonesia Batam Branch obtained value of R Square (R^2) of 0.737 or 73.70%. This means the ability and discipline of work motivation variable in explaining the performance of employees is 73.70% which means very strong. The remaining portion of 26.30% is explained by other variables not included in this study.

Keywords: Motivation, Work Discipline and Employee Performance

PENDAHULUAN

PT. Pos Indonesia pada bagian antaran di Batam merupakan kantor cabang PT.Pos Indonesia Persero, yang mana merupakan perusahaan BUMN yang bergerak dibidang jasa pengiriman barang dan uang. Kegiatan di PT. Pos Indonesia pada bagian antaran di Batam sebagai penerusan kiriman domestic maupun internasional. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu perusahaan secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang

lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Penilaian kinerja karyawan sangat bermanfaat bagi dinamika bertumbuhnya perusahaan secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi tentang bagaimana kinerja.

Selain itu disiplin kerja dan motivasi kerja mesti menjadi perhatian manajemen, karena berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam bagian ini perusahaan mesti merekrut karyawan yang tangguh, jujur, dan bertanggung jawab. Karyawan PT. Pos Indonesia bagian antaran adalah karyawan yang memiliki dedikasi tinggi, jujur dan bertanggung jawab. PT. Pos Indonesia memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dan motivasi yang tinggi.

Tingkat keberhasilan kinerja PT. Pos Indonesia bagian antaran diukur dari tingkat keberhasilan antaran kiriman, sesuai dengan system aplikasi pengukuran kinerja karyawan yang dimiliki PT. Pos Indonesia Persero. Teknik pengukuran kinerja sesuai dengan kiriman yang dibawa tiap hari akan dihitung dan diinput kembali ke system aplikasi yang dimiliki PT. Pos Indonesia Persero saat selesai mengantarkan kirimankiriman yang dibawa. Tingkat keberhasilan kiriman dibagian ini masih belum dapat dikatakan baik, karena masih adanya kiriman yang gagal dalam proses pengiriman.

Salah satu upaya dalam mempertahankan kinerja karyawannya adalah dengan cara memperhatikan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal yang berkaitan dengan tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, ataupun masalah vital yang berkaitan dengan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. Pos Indonesia pada bagian antaran di Batam, terdapat permasalahan pada kinerja karyawan PT. Pos Indonesia pada bagian antaran di Batam, adanya karyawan yang meninggalkan tugas pada

jam kerja tanpa ijin, tanggung jawab juga belum dilaksanakan dengan baik oleh karyawan dan karyawan yang bersikap pasif terhadap pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, dan kecepatan penyelesaian tugas masing-masing pegawai belum optimal, hal ini berdampak pada kuantitas kerja tidak mencapai harapan. Selain kecepatan dalam menyelesaikan tugas, masih adanya karyawan yang kurang memiliki sikap tanggung jawab terhadap tugas. Permasalahan diatas diindikasikan sebagai penyebab kurang optimalnya kinerja karyawan PT. Pos Indonesia pada bagian antaran di Batam dan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Mengisi daftar hadir bukanlah jaminan bahwa karyawan akan bekerja dengan bersungguh-sungguh, karena bisa saja pada saat pimpinan tidak berada di tempat kerja para karyawan justru memanfaatkan waktu tersebut untuk bersantai-santai. Suasana yang kurang kondusif, kurang perhatian atasan, tidak adanya penghargaan atas kinerja dan kurangnya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap kinerja karyawan. Jadi tercapainya tingkat kinerja kerja yang tinggi tidak semata-mata disebabkan oleh gaji yang tinggi, pemberian bonus akhir tahun, dan fasilitas kerja yang cukup, akan tetapi dapat pula oleh hal-hal lain yang bisa menambah semangat atau gairah kerja karyawan seperti melalui pengembangan sumber daya manusia.

Pemberian motivasi kepada karyawan bertujuan untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Selain itu, motivasi juga merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah, karyawan tidak mempunyai semangat untuk bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dengan adanya motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan, kepentingan-kepentingan para anggota perusahaan tersebut akan tercakup pula. Hal ini menimbulkan dugaan bahwa motivasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pos Indonesia pada bagian antaran di Batam. Karenanya hal ini tentu perlu diuji kebenarannya melalui penelitian.

Dari pengamatan peneliti terhadap kinerja karyawan ditunjukkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan pada PT. Pos Indonesia pada bagian antaran yang hasil kerjanya kurang baik. Selain itu, diharapkan pemberian motivasi karyawan dan disiplin kerja yang baik kepada karyawan dapat membuat karyawan berkerja dengan baik, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis mengajukan judul penelitian **“Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi antaran PT. Pos Indonesia di kota Batam”**.

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1.1 Pengetian Motivasi

Motivasi berasal dari *motive* atau dengan bahasa latinnya yaitu *movere* yang berarti “mengerahkan” atau “dorongan”. Dorongan tersebut terdiri dan 2 (dua) komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pemikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal lembaga. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan

yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka. (Veithzal Rivai, 2011). Dengan demikian motivasi atau *motivation* berarti pemberian motivasi penimbulan motivasi atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Selanjutnya definisi mengenai motivasi kerja banyak dikemukakan oleh para ahli ekonomi, pada dasarnya mereka mendefinisikan motivasi kerja hampir sama tujuannya. Untuk lebih jelasnya penulis mengemukakan definisi-definisi motivasi kerja sebagai berikut :

2.1.1.2 Teori Motivasi

Pimpinan perusahaan adalah sosok yang sangat berpengaruh pada peningkatan motivasi pegawai. Teori motivasi harus dipahami oleh pimpinan, sehingga mampu mengidentifikasi apa yang memotivasi pegawai bekerja, hubungan perilaku kerja dengan motivasi dan mengapa pegawai berprestasi tinggi.

Sebelum menjelaskan beberapa teori motivasi, dapat diketahui bahwa teori motivasi dapat dikategorikan dalam 3 kelompok yang dikemukakan oleh A.

A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011), 3 kelompok tersebut adalah:

1. Teori motivasi dengan pendekatan isi (*content theory*).

Teori ini lebih menekankan pada faktor apa yang membuat pegawai melakukan suatu tindakan/kegiatan.

2. Teori motivasi dengan pendekatan proses (*process theory*)

Teori ini tidak hanya menekankan pada faktor yang membuat pegawai melakukan suatu tindakan, akan tetapi teori ini juga lebih menekankan pada proses bagaimana pegawai termotivasi.

3. Teori motivasi dengan pendekatan penguat (*reinforcement theory*). Teori ini lebih menekankan pada faktor yang dapat meningkatkan suatu tindakan dilakukan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan dilakukan atau yang dapat mengurangi suatu tindakan.

Ada beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh ilmuwan yang menekuni kegiatan pengembangan teori motivasi. Berikut beberapa teori motivasi:

1. Teori Hirarki Kebutuhan

Menurut Maslow dalam Suwatno (2011), berpendapat bahwa manusia memiliki satu kesatuan jiwa dan raga yang bernilai baik dan memiliki potensipotensi.

Hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat lima kebutuhan, yaitu :

- 1) Fisiologis (*Physiological*), yaitu kebutuhan dasar berupa kebutuhan fisiologis seperti : makan, minum, seksual dan kebutuhan fisik lainnya.
- 2) Rasa aman (*Safety and security*), yaitu kebutuhan rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional (aman).
- 3) Rasa memiliki atau Social (*Belongingness and love*), yaitu kebutuhan rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.

- 4) Penghargaan (*Esteem*), yaitu kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain (faktor penghargaan internal dan eksternal).
- 5) Aktualisasi diri (*Self actualizatin*), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan skill, pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

2. Teori Kebutuhan Berprestasi (*Mc.Clelland Theory Of Needs*)

Motivasi sangat mempengaruhi produktivitas kerja, apabila motivasi tinggi maka produktivitas kerja meningkat begitu pula sebaliknya. David Mc.Clelland dalam A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011) menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting didalam suatu organisasi tentang motivasi.

Mc.Clelland theory of needs memfokuskan kepada tiga hal, yaitu : 1 Kebutuhan akan prestasi (*The Need for Achievement*), yaitu kebutuhan akan prestasi adalah kebutuhan seseorang untuk memiliki pencapaian signifikan, menguasai berbagai keahlian atau memiliki standar yang tinggi. Orang dengan motif berprestasi yang tinggi akan lebih banyak berfikir tentang cara melaksanakan pekerjaan yang lebih baik, atau hambatan yang mungkin dihadapi. Untuk itu ia akan membuat rencana dengan perhitungan yang matang. Ciri dari motif ini adalah :

- a. Memiliki hasrat untuk memikul tanggung jawab pribadi dalam menentukan solusi atas masalah atau menjalankan tugas-tugas.
- b. Cenderung menempatkan tujuan yang mempunyai resiko moderat dan dapat diperhitungkan; cukup menantang namun pasti dapat dicapai.
- c. Membutuhkan umpan balik yang konkrit terhadap pekerjaannya.
- d. Berusaha melakukan sesuatu dengan cara baru yang lebih baik dan kreatif.

2. Kebutuhan akan kekuasaan (*The Need for Authority and Power*), yaitu kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Orang yang mempunyai motif kekuasaan yang tinggi banyak menggunakan waktunya untuk berfikir tentang cara mempengaruhi orang lain dan sangat memperhatikan kedudukan atau statusnya.

Ciri dari motif ini adalah:

1. Memiliki hasrat untuk mengarahkan dan mengendalikan orang lain.
2. Sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan organisasi.
3. Sangat peduli menjaga hubungan pemimpin-pengikut.
4. Senang mengumpulkan barang atau benda menjadi anggota perkumpulan yang mencerminkan prestise dan Seringkali berusaha menolong orang lain tanpa diminta.

3. Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat (*The Need for Affiliation*), yaitu kebutuhan yang didasari oleh keinginan untuk mendapatkan

ataumenjalankan hubungan yang baik dengan orang lain. Motif ini memiliki ciri sebagai berikut :

- a. Memiliki hasrat kuat untuk mencari kesepakatan atau persetujuan dari orang lain.
 - b. Mempunyai perhatian yang tulus terhadap perasaan orang lain.
 - c. Lebih menyukai bersama orang lain.
 - d. Sering berkomunikasi dengan orang lain.
 - e. Lebih memperhatikan segi hubungan pribadi yang ada dalam pekerjaan dari pada segi tugasnya.
 - f. Melakukan pekerjaan dengan lebih efektif bila bekerja sama dengan orang lain secara kooperatif.
3. Teori Dua Faktor (*Theory Herzberg*)

Menurut Herzberg (2011), menjelaskan bahwa teori model dua faktor dari motivasi, yaitu faktor *motivasional* dan *hygiene* atau pemeliharaan. Pada teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, antara lain : pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh dan pengakuan orang lain, sedangkan faktor hygiene adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik, seperti status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, kebijakan organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu diraih oleh karyawan yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan

perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus lebih diperhatikan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan dengan baik dan adil, sulit pula bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan pada karyawannya.

Menurut Keith Davis dalam A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011), “*Dicipline is management action to enforce organization standards*, yaitu sebagai pelaksanaan manajemen yang digunakan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Selanjutnya menurut Siagian (2008) menyatakan bahwa “pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai, sehingga secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.”

Lebih lanjut Hani Handoko (2010) mengemukakan disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Edi Sutrisno (2010) mengemukakan disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada. Disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis.

Siagian (2008) menyatakan bahwa : “Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.”

Veithzal Rivai (2011) bahwa : “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

Selain itu menurut Singodimenjo dalam Edi Sutrisno (2010) bahwa : “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.”

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran,kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuji dan menaati peraturan dan norma-norma social yang berlaku di lingkungan sekitar.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

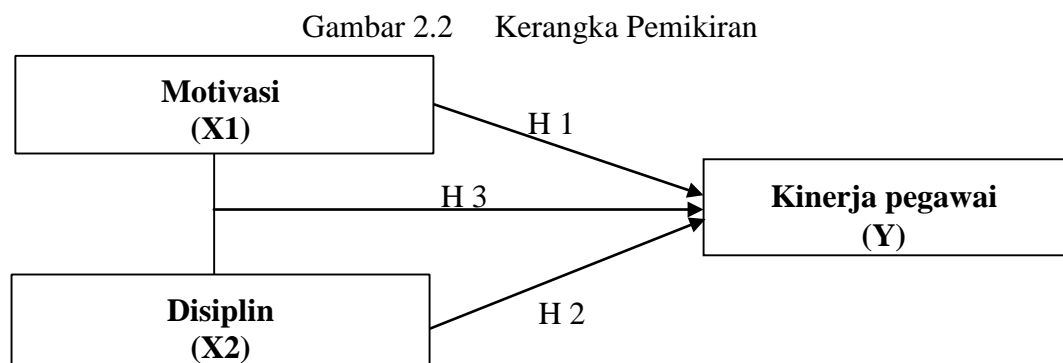
Sebelum membahas pengertian kinerja, terlebih dahulu dijelaskan bahwa suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang (*group of humanbeing*) yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi yang bersangkutan. Tujuan dapat tercapai apabila ada upaya para pelaku organisasi tersebut.

Hubungan antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*individual performance*) sangat erat. Dengan pengertian bila kinerja pegawai (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*individual performance*) juga baik.

Menurut *Oxford Dictionary* dalam Moehariono (2010), kinerja (*performance*) merupakan suatu tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi. Sebenarnya kinerja merupakan suatu konstruk, dimana banyak para ahli memiliki sudut pandang yang berbeda dalam mendefinisikan kinerja tersebut.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas, maka disusunlah kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan antar variabel kompensasi dan motivasi dengan variabel kinerja karyawan sebagaimana pada gambar berikut ini.



1. Hubungan motivasi terhadap kinerja

2. Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja
3. Hubungan motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan kerangka konseptual penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga motivasi kerja ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi antaran PT Pos Indonesia di Batam.
2. Diduga disiplin kerja ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi antaran PT Pos Indonesia di Batam.
3. Diduga motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi antaran PT Pos Indonesia di Batam.

METODE PENELITIAN

3.1.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada divisi antaran di PT. Pos Indonesia di Kota Batam. Pemilihan lokasi dilakukan atas pertimbangan bahwa adanya kesediaan objek penelitian untuk memberikan informasi yang diperlukan sesuai dengan penelitian. Adapun waktu penelitiannya pada bulan Maret- Juni 2015 dan dalam penelitian ini yang diteliti adalah seluruh karyawan yang bertugas pada kantor divisi antaran PT. Pos Indonesia kota Batam.

3.1.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2009).

3.1.2.1 Identifikasi Variabel

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini adalah

Motivasi kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2).

2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.1.3 Skala Pengukuran

Alat yang digunakan untuk mengukur data yaitu kuesioner yang diberikan langsung kepada karyawan pada divisi antaran PT. Pos Indonesia di Batam.. Pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner telah mencakup variabel motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Tipe skala penelitian ini diukur dengan menggunakan model Skala *Likert*. Skala *Likert* merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian, seperti sikap, pendapat dan persepsi sosial seseorang atau kelompok orang (Sugiyono, 2009). Responden memberikan tanggapan positif dan negatif atau menyatakan persetujuan atau ketidaksetujuan dengan 5 skala angka yang selanjutnya setiap jawaban diberi bobot sebagai berikut :

1. Untuk jawaban A : skor 1
2. Untuk jawaban B : skor 2
3. Untuk jawaban C : skor 3
4. Untuk jawaban D : skor 4
5. Untuk jawaban E : skor 5

3.2. Teknik Pengambilan Sampling

3.2.1. Populasi

Menurut pendapat Sugiyono (2009) “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada divisi antaran PT Pos Indonesia di Batam. Jumlah populasi dari penelitian ini sebanyak 63 orang.

Dikarenakan populasinya kurang dari 100 maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bertugas sebagai petugas ekspedisi di PT. Pos Indonesia pada divisi antaran di kota Batam. Responden tidak dibatasi menurut jenis kelamin, usia. Untuk mengambil sample penelitian penulis berpedoman pada pendapatan yang dikemukakan Sugiyono (2009) penelitian disebutkan bahwa:

“Sensus Sampling (sampling jenuh) adalah metode penarikan sampel dimana sampel sama dengan populasi.” Dengan penelitian ini, jumlah pengambilan sampel sama dengan populasi yaitu sebanyak 63 responden yang kemudian diberi daftar pertanyaan kuesioner.

Hasil dan Pembahasan

4.2.1 Karakteristik Responden

Untuk mengetahui pengaruh, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi antaran PT Pos Indonesia di Batam terdapat sebanyak 63 orang karyawan yang dijadikan sampel atau responden. Gambaran umum karakteristik responden, dalam table berikut ini diuraikan prosentase responden tersebut yang mencakup jenis kelamin, masa kerja, usia dan tingkat pendidikan. Data tersebut kemudian diproses dengan menggunakan program *Statistical Package for the Social Scienses* (SPSS). Adapun hasil karakteristik responden yang diolah dari hasil penyebaran kuesioner adalah sebagai berikut:

4.2.1.1. Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	60	95.24	95.24	95.24
Perempuan	3	4.76	4.76	100
Total	63	100	100	

Sumber dari data olahan : Output SPSS V.20

Data diatas menunjukkan bahwa untuk data jenis kelamin, frekuensi responden laki-laki adalah sebanyak 60 orang (95.24%), sedangkan responden perempuan sebanyak 3 orang (4.76%). Dengan demikian mayoritas respondent dalam penelitian ini adalah laki- laki.

4.2.1.2. Lama bekerja (Masa Bekerja)

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Valid	Freguency	Percent	Valid Precent	Cumulative percent
Dibawah 2 tahun	12	19.05	19.05	19.05
3-5 tahun	27	42.86	42.86	61,90
6-8 tahun	16	25.40	25.40	87.30
>8 tahun	8	12.70	12.70	100
Total	63	100	100	

Sumber dari data olahan : Output SPSS V.20

Data diatas menunjukkan bahwa untuk data responden lama bekerja, frekuensi responden lama bekerja dibawah 2 tahun sebanyak 12 orang (19,05%), 3-5 tahun sebanyak 27 orang (42,86%), 6-8 tahun sebanyak 16 orang (25,40%), >8 tahun sebanyak 8 orang (12,70%). Dengan demikian mayoritas respondent dalam penelitian ini adalah lama bekerja 3-5 tahun.

4.2.1.3 Usia

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<20 tahun	2	3.17	3.17	3.17
>40 tahun	11	17.46	17.46	20.63
20-30 tahun	26	41.27	41.27	61.90
30-40 tahun	24	38.10	38.10	100
Total	63	100	100	

Sumber dari data olahan : Output SPSS V.20

Data diatas menunjukkan bahwa untuk data responden berdasarkan usia, frekuensi responden usia < 20 tahun sebanyak 2 orang (2,17%), 20-30 tahun sebanyak 26 orang (41,27%), 30-40 tahun sebanyak 24 orang (38.10%), > 40 tahun sebanyak 11 orang (17,46%). Dengan demikian mayoritas respondent dalam penelitian ini adalah 20-30 tahun.

4.2.1.4 Tingkat pendidikan

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	56	88.89	88.89	88.89
D3	5	7.94	7.94	96.83
SI	2	3.17	3.17	100
Total	63	100	100	

Sumber dari data olahan : Output SPSS V.20

Data diatas menunjukkan bahwa untuk data responden berdasarkan tingkat pendidikan, frekuensi responden SMA sebanyak 56 orang (88,89%), D3

sebanyak 5 orang (7,94 %). Dan S1 sebanyak 2 orang (3,17%) Dengan demikian mayoritas responden dalam penelitian ini adalah SMA.

4.2.1.5 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi dari jawaban responden terhadap hasil angket (kuesioner) yang disebar. Hasil angket tersebut meliputi variabel motivasi (X1), gaya kepemimpinan (X2) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y).

4.2.1.5.1 Motivasi (X1)

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang motivasi, terlihat bahwa distribusi frekuensi dari item-item variabel tersebut tampak pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.5
Deskripsi Responden Mengenai Motivasi

PERNYATAAN	SKOR									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	5	7.9	19	30.2	32	50.8	7	11.1
2	0	0	1	1.6	21	33.3	27	42.9	14	22.2
3	0	0	0	0	20	31.7	32	50.8	11	17.5
4	0	0	2	3.2	19	30.2	32	50.8	10	15.9
5	0	0	2	3.2	21	33.3	35	55.6	5	7.9
6	0	0	3	4.8	19	30.2	35	55.6	6	9.5

7	0	0	0	0	20	31.7	32	50.8	11	17.5
8	0	0	2	3.2	19	30.2	33	52.4	9	14.3
9	0	0	2	3.2	21	33.3	26	41.3	14	22.2
10	0	0	5	7.9	19	30.2	32	50.8	7	11.1

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mengenai motivasi yang ada pada PT.Pos Indonesia bagian antaran dapat dikatakan baik, karena hampir semua jawaban motivasi kerja karyawan, responden menjawab setuju dengan nilai sebesar 50,16%.

4.2.1.5.2 Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang disiplin kerja, terlihat bahwa distribusi frekuensi dari item-item variabel tersebut tampak pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.6 Deskripsi Responden Mengenai Disiplin Kerja

PERNYATAAN	SKOR									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	5	7.9	15	23.8	33	52.4	10	15.9
2	0	0	1	1.6	19	30.2	36	57.1	7	11.1
3	0	0	0	0	24	38.1	32	50.8	7	11.1
4	0	0	4	6.3	21	33.3	29	46.0	9	14.3
5	0	0	0	0	19	30.2	35	55.6	9	14.3
6	0	0	1	1.6	21	33.3	27	42.9	14	22.2

7	0	0	2	3.2	21	33.3	26	41.3	14	22.2
8	0	0	1	1.6	19	30.2	35	55.6	8	12.7
9	0	0	8	12.7	16	25.4	32	50.8	7	11.1
10	0	0	8	12.7	18	28.6	27	42.9	10	15.9

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Data di atas juga menunjukkan bahwa hampir semua jawaban disiplin kerja yang disebabkan oleh:

- a. Taat terhadap aturan waktu yang meliputi jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan sebesar 16,03% menjawab setuju.
- b. Taat terhadap peraturan organisasi/instansi yang meliputi peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan sebesar 14,44% menjawab setuju.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan yang meliputi cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas dan tanggung jawab serta berhubungan dengan unit kerja lain sebesar 14,76% menjawab setuju.
- d. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi/instansi yang meliputi tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi sebesar 4,29% menjawab setuju.

Dan dapat diketahui mengenai disiplin kerja yang ada pada divisi antaran PT Pos Indonesia di Batam dapat dikatakan baik karena rata-rata menjawab setuju dengan nilai sebesar 49,52%.

4.2.1.5.3. Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang kinerja, terlihat bahwa distribusi frekuensi dari item-item variabel tersebut tampak pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.7 Deskripsi Responden Mengenai Kinerja

PERNYATAAN	SKOR									
	1		2		3		4		5	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	1	1.6	21	33.3	27	42.9	14	22.2
2	0	0	0	0	22	34.9	31	49.2	10	15.9
3	0	0	0	0	19	30.2	28	44.4	16	25.4
4	0	0	2	3.2	19	30.2	32	50.8	10	15.9
5	0	0	0	0	21	33.3	34	54.0	8	12.7
6	0	0	2	3.2	19	30.2	33	52.4	9	14.3
7	0	0	1	1.6	19	30.2	35	55.6	8	12.7
8	0	0	0	0	22	34.9	31	49.2	10	15.9
9	0	0	2	3.2	19	30.2	32	50.8	10	15.9
10	0	0	0	0	20	31.7	35	55.6	8	12.7

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Data di atas juga menunjukkan bahwa hampir semua jawaban kinerja sesuai dengan indikator atau butir penilaian kinerja yang menurut Anwar Prabu

Mangkunegara (2011) disebabkan oleh:

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan dengan responden menjawab setuju sebesar 9,21%.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan dengan responden menjawab setuju sebesar 14,92%.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari dengan responden menjawab setuju sebesar 10,00%.

4. Kerja sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik dengan responden menjawab setuju sebesar 10,79%.

5. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai dengan responden menjawab setuju sebesar 5,56%.

Data di atas menunjukkan bahwa hampir semua jawaban menjawab setuju atas variable kinerja yang sesuai dengan indikatornya dengan nilai sebesar 50,48%.

4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2011) suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik pengukuran ini dilakukan dengan bantuan program komputer SPSS V 20 dengan membandingkan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada Tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil uji validitas

Kuesioner	Total Correlation (r - hitung)	Cut of point (r - tabel)	Keterangan
M1	0,649	0,300	valid
M2	0,628	0,300	valid
M3	0,409	0,300	valid
M4	0,340	0,300	valid

M5	0,575	0,300	valid
M6	0,592	0,300	valid
M7	0,409	0,300	valid
M8	0,401	0,300	valid
M9	0,628	0,300	valid
M10	0,649	0,300	valid
DK1	0,476	0,300	valid
DK2	0,550	0,300	valid
DK3	0,385	0,300	valid
DK4	0,426	0,300	valid
DK5	0,353	0,300	valid
DK6	0,566	0,300	valid
DK7	0,578	0,300	valid
DK8	0,466	0,300	valid
DK9	0,654	0,300	valid
DK10	0,534	0,300	valid
K1	0,417	0,300	valid
K2	0,592	0,300	valid
K3	0,589	0,300	valid
K4	0,590	0,300	valid
K5	0,510	0,300	valid
K6	0,524	0,300	valid
K7	0,474	0,300	valid
K8	0,592	0,300	valid
K9	0,590	0,300	valid
K10	0,563	0,300	valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2015

Dari tabel diatas dapat diperlihatkan nilai hitung tersebut kemudian dibandingkan dengan r tabel (lihat tabel dengan terlebih dahulu mencari df-nya (derajat kebebasan) sesuai dengan data dan asumsi SPSS menggunakan tingkat signifikansi 5%. Pengambilan kesimpulannya jika nilai $r_{hitung} >$ dari nilai r_{tabel} maka butir tersebut dinyatakan valid atau menggunakan *cut off point* 0,3 jika nilainya lebih besar dari 0,3 dianggap valid.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel digunakan uji reliabilitas. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui nilai reliabilitas dari masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 4.9
Uji Realibilitas
Reliability Statistics

Variabel	<i>Cronbach's R Alpha</i>	R tabel	Keterangan
Motivasi	0,837	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja	0,818	0,600	Reliabel
Kinerja	0,845	0,600	Reliabel

Sumber : Pengolahan data SPSS V.20

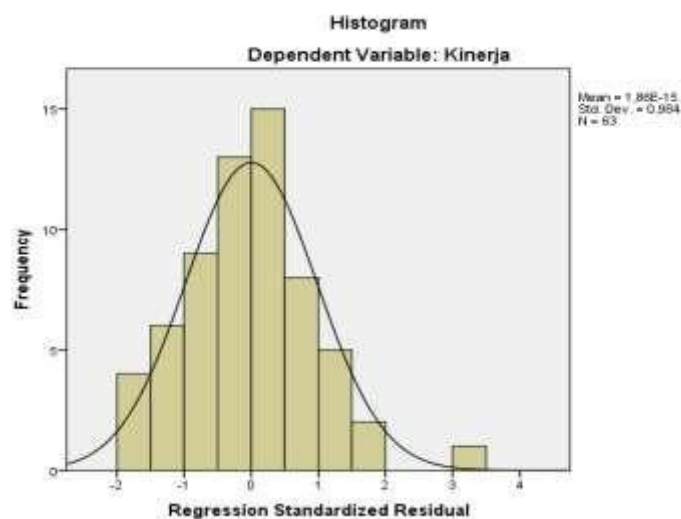
Dari data tabel diatas, dapat dilihat bahwa *R* alpha masing-masing variabel Motivasi (X_1), Disiplin kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) lebih besar dari 0,60. Menurut Sugiyono (2011) berpendapat bahwa instrument dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut dapat digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama mampu menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas dengan *Alpha Cronbach* bisa dilihat dari nilai *Alpha*, jika nilai *Alpha* > dari nilai *r* table atau menggunakan *cut off point* yaitu 0,6 maka dapat dikatakan reliabel.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Syarat data yang layak uji adalah data tersebut harus berdistribusi normal, uji ini di gunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variable independen, variable dependen, ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian dapat dilakukan dengan dua pendekatan yaitu pendekatan histogram, atau dengan pendekatan grafik. Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS V.20 adalah sebagai berikut:

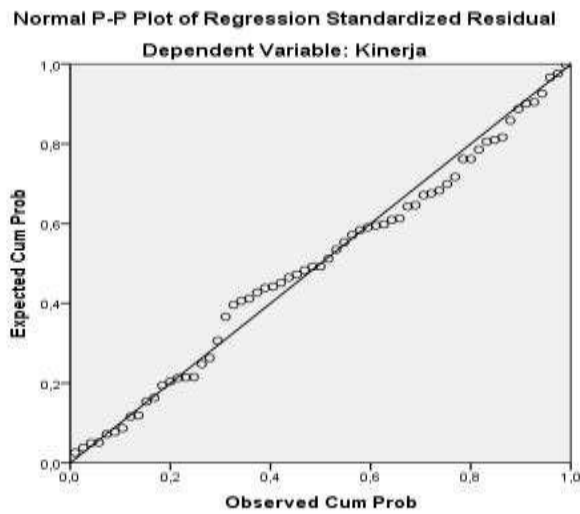
Gambar 4.2
Histogram Uji Normalitas Data



Sumber : Pengolahan data SPSS V.20

Jika melihat kurva pada gambar 4.2 histogram di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi memiliki distribusi normal. Hal ini diperlihatkan oleh bentuk kurva yang menyerupai lonceng, *bell shaped*.

Gambar 4.3 Grafik PP-Plot Uji Normalitas Data



Sumber : Pengolahan data SPSS V.20

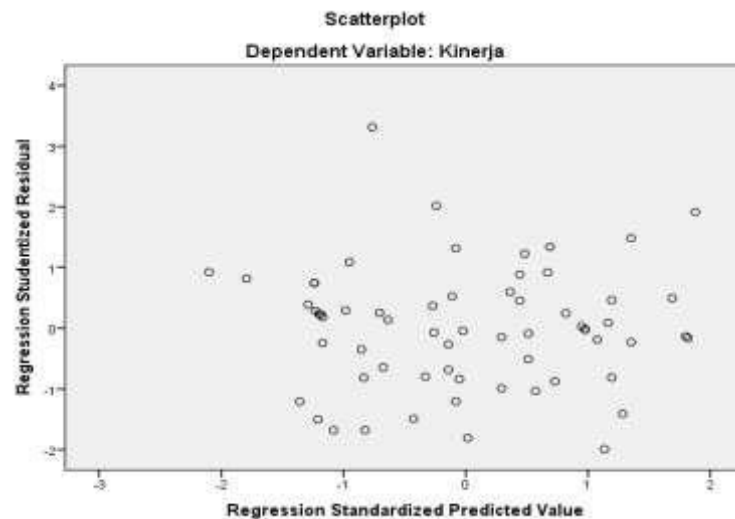
Dan gambar 4.3 menunjukkan bahwa model regresi yang di gunakan normal, dimana suatu variable dapat di katakan normal jika gambar distribusi titik-titik pada data menyebar di sekitar garis diagonal.

4.3.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pada model yang baik tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada suatu model dapat di lihat dari pola gambar scatter plot model tersebut. Model regresi linier berganda terbatas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak di gunakan dalam penelitian, jika output scatterplot menunjukkan penyebaran titik-titik data yang tidak berpola

jas, serta titik-titik yang menyebar. Pendekatan lain untuk menguji heteroskedastisitas adalah dengan pendekatan statistik.

Gambar 4.4
Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Pengolahan data SPSS V.20

4.3.2.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel (Ghozali, 2010). Untuk dapat menentukan apakah terdapat multikolinearitas dalam model regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Model regresi yang bebas multikolinieritas mempunyai nilai VIF kurang dari 10 dan mempunyai nilai toleransi lebih besar dari 0,1.

Adapun nilai VIF dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah ini.

Tabel 4.10
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

1	(Constant)		
	Motivasi	0,381	2,624
	DisiplinKerja	0,381	2,624

Sumber : Pengolahan data SPSS. V.20

Berdasarkan tabel 4.10 variabel motivasi memiliki tolerance 0.381 dan VIF 2,624 Variabel disiplin kerja memiliki nilai tolerance 0.381 dan VIF 2,624 sehingga dapat di nyatakan bebas multikoloniaritas dimana tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

4.3.3 Uji Hipotesis

4.3.3.1 Uji T

Pengujian hipotesis menggunakan uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas yaitu motivasi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y) secara persial. (Sugiyono, 2011)

Rumus yang digunakan yaitu:

Keterangan :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

r = Koefisien korelasi product moment

n = Jumlah responden

derajat kebebasan $df = n-2, \alpha = 0,05$

kriteria pengujian hipotesis penelitian adalah sebagian :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (tingkat signifikan), maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ (tingkat signifikan), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.11

Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,941	2,582		2,301	0,025
Motivasi	0,117	0,104	0,120	1,121	0,267
DisiplinKerja	0,743	0,105	0,761	7,102	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan data SPSS. V.20

Dari ketentuan ($n - 3 = 63 - 3 = 60$) tersebut di peroleh angka t_{tabel} sebesar

1.671 dengan kriteria uji hipotesis sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penghitungan dengan SPSS jika dikaitkan dengan hipotesis yang diajukan.

H_a : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_0 : Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel motivasi t_{hitung} untuk Motivasi sebesar 1.121 < dari t_{tabel} 1.671 artinya Motivasi tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini membuktikan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Berdasarkan hasil penghitungan dengan SPSS jika dikaitkan dengan hipotesis kedua yang diajukan.

Ha : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H0 : Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka hasil pengujian dengan SPSS diperoleh untuk variabel Disiplin kerja t_{hitung} untuk Disiplin kerja sebesar 7.102 > dari t_{tabel} 1.671 artinya Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak.

4.3.3.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Dikatakan berpengaruh secara positif dan signifikan, apabila memiliki nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$, selain itu pula memiliki nilai probabilitas < dari nilai standar.

Tabel 4.12 Uji f ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	749,698	2	374,849	65,293	0,000 ^b
Residual	344,438	60	5,741		
1 Total	1094,136	62			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Motivasi

Sumber : Pengolahan data SPSS. V.20

Dari ketentuan ($n - 3 = 63 - 3 = 60$) tersebut di peroleh angka nilai F_{table} 3,150. Dari table 4.12 tersebut diatas diketahui nilai F_{hitung} sebesar 65,293 sedang nilai F_{table} 3,150. Hasil uji F dapat dilihat pada table 4.12 dan dikaitkan dengan hipotesis yang diajukan, yaitu:

1. H_a = ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variable motivasi dan disiplin kerja secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan.
2. H_o = tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variable motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $f_{hitung} = 65,293 > 3.150$ (f_{tabel}) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama motivasi dan disiplin kerja mempunyai ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.4 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut :

Table 4.13
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,859 ^a	0,737	0,729	2,39596

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Pengolahan data SPSS. V.20

Hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,737 dan termasuk dalam kategori tepat. Hal ini berarti 73,7% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi dan disiplin kerja, sedangkan sisanya yaitu 26,3 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Secara Parsial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan secara statistik dengan menggunakan *program* SPSS pada tabel 4.11 maka dapat dilihat bahwa variabel motivasi berdasarkan pada hasil SPSS V.20 bahwa nilai t_{hitung} terhadap variabel kinerja sebesar 1.121 dan lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 1.671 Artinya motivasi tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia bagian antaran dikota Batam. Dan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja bahwa nilai t_{hitung} sebesar 7.102 dan lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1.671 Artinya disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia bagian antaran dikota Batam.

4.4.2 Secara Simultan

Hasil perhitungan statistik pada tabel 4.12 menunjukkan nilai $f_{hitung} =$

$65,293 > 3.150$ (f tabel) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak, Hal ini berarti bahwa secara bersama-sama motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.3 Hubungan antar Variabel

Berdasarkan hasil tabel 4.13 nilai koefisien determinasi menunjukkan kemampuan dari variabel independen (variabel bebas) dalam menjelaskan variabel dependen (terikat). Dari hasil penghitungan dengan SPSS 20, maka diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar ,737 atau 73,70%. Hal ini berarti kemampuan variabel motivasi dan disiplin kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan adalah 73,70%. Sisanya sebesar 26,30% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Nilai yang tinggi ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan variabel yang sangat penting (sangat kuat) dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada divisi antaran PT Pos Indonesia di Batam.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, berikut ini akan disimpulkan beberapa hal yang berkenaan dengan penelitian ini sebagai berikut :

1. Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia cabang Batam. Hasil ini tidak sesuai dengan

hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, yang berarti hipotesis pertama ditolak.

2. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia cabang Batam. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya, yang berarti hipotesis kedua diterima.
3. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia cabang Batam. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan sebelumnya, yang berarti hipotesis ketiga diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian sebagai berikut:

1. Karena variabel motivasi yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan tidak berpengaruh maka diharapkan bagi pimpinan/manajer antaran untuk memperhatikan masalah dalam manajemen motivasi agar dapat terjadinya kinerja yang baik pada divisi antaran PT Pos Indonesia di Batam. Dan variabel disiplin kerja yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan hal yang berpengaruh maka diharapkan untuk mempertahankan sistem kerja yang ada saat ini.
2. Motivasi dan disiplin kerja dalam suatu perusahaan itu adalah penting dan dapat mendorong tingkat kinerja karyawan itu sendiri. Oleh sebab itu, pihak manajemen haruslah memperhatikan hal – hal yang perlu di

perhatikan yaitu konsep kedisiplinan yang diterapkan dan konsep motivasi pada struktur organisasi yang telah diterapkan agar dapat terciptanya kinerja karyawan yang baik dan hubungan yang harmonis antar karyawan dan pimpinan perusahaan. Maka diharapkan bagi pimpinan/manajer antaran untuk dapat lebih mempertahankan sistem kerja yang saat ini terjalin di divisi antaran PT Pos Indonesia di Batam.

3. Hasil penelitian ini hendaklah sebagai masukan kepada manajemen perusahaan PT Pos Indonesia cabang Batam bagian antaran, dan dapat dipergunakan untuk penelitian berikutnya dengan mempertimbangkan keterbatasan – keterbatasan dalam penelitian ini. Diharapkan bagi peneliti berikutnya agar kiranya menambah variabel selain motivasi dan disiplin kerja agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amran, 2009, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo, Jurnal Ichsan Gorontalo.
- Asmara Hendra Komara, 2009, Pengaruh Strategi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kimpraswil Provinsi Riau, Jurnal Tepak Manajemen Bisnis.
- Ghozali, (2010). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang : Universitas Diponegoro.

- Handoko, T. Hani, 2010, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, edisi kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta.
- Hernowo Narmodo dan M. farid Wajdi, 2011, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*, *Jurnal Sumber daya Manusia*.
- Luthan, Fred. 2010, *Perilaku Organisasi*, edisi kesepuluh, Andi, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu, 2010, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Putra, R. E. (2016). Indeks Kepuasan Keluarga Pasien Terhadap Pelayanan Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. *DIMENSI*, 3(1).
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Santoso, S. 2009, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabet, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia,
Dalam Organisasi Publik dan Bisnis, cetakan pertama, Penerbit : Alfabeta,
Bandung.